



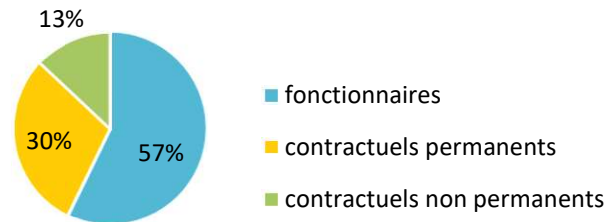
COMMUNE DE SAINT-JEAN-DE-VEDAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

Effectifs

➔ 271 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 155 fonctionnaires
- > 81 contractuels permanents
- > 35 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

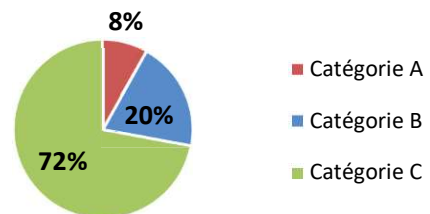
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et 21 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

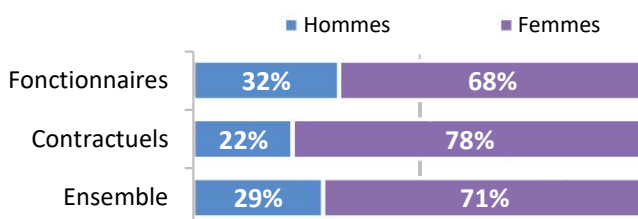
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	12%	17%
Technique	39%	43%	40%
Culturelle	8%	11%	9%
Sportive			
México-sociale	13%	4%	10%
Police	8%		5%
Incendie			
Animation	14%	30%	19%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

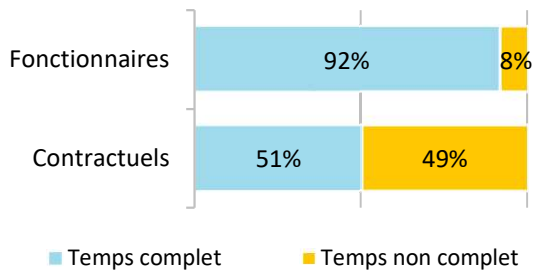


➔ Les principaux cadres d'emplois

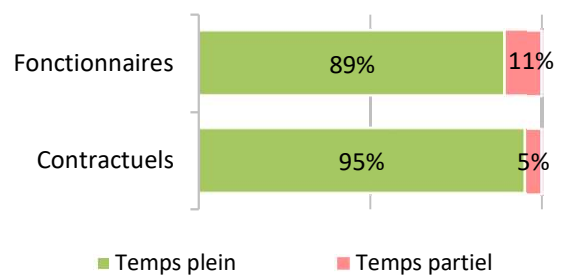
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints d'animation	18%
Adjoints administratifs	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Agents de police municipale	5%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	58%	100%
Animation	9%	96%
Technique	5%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

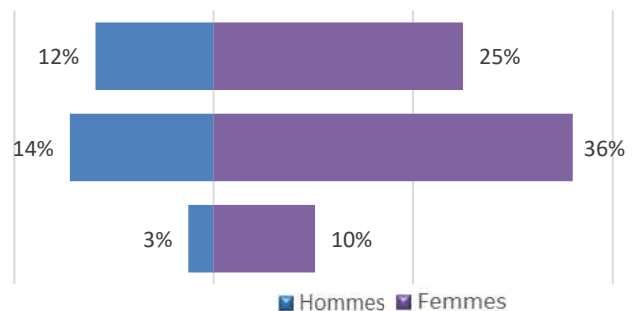
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,60
Contractuels permanents	38,86
Ensemble des permanents	44,60
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,79

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

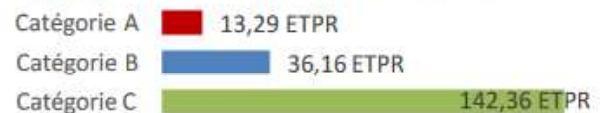
— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 212 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 137,51 fonctionnaires
- > 54,30 contractuels permanents
- > 20,18 contractuels non permanents

400 706 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 1 agent dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 55 arrivées d'agents permanents et 14 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
195 agents	236 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	9,9%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↗	21,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	29%
Fin de contrats remplaçants	21%
Départ à la retraite	21%
Démission	14%
Détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Voie de mutation	13%
Voie de concours, sélection professionnelle	11%
Recrutement direct	7%
Intégration directe	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 80 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 382 475 €	Charges de personnel*	9 534 472 €	➔	Soit 66,29 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	-------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 872 141 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	565 861 €
Primes et indemnités versées :	984 520 €		
IFSE :	359 460 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	124 792 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 146 €		
Supplément familial de traitement :	45 913 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	59 594 €	29 807 €	39 586 €	30 485 €	27 910 €	s
Technique	s	s	44 367 €	28 480 €	26 902 €	26 123 €
Culturelle	s		34 025 €	27 677 €		
Sportive						
Médico-sociale	38 057 €	s	29 529 €	s	24 592 €	
Police			s		35 876 €	
Incendie						
Animation			36 254 €		26 305 €	31 415 €
Toutes filières	46 170 €	33 326 €	35 528 €	29 168 €	27 599 €	28 021 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,77 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,29%
Contractuels sur emplois permanents	15,31%
Ensemble	16,77%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 2234,97 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 5412,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	2 852 €			s			3 960 €			s		
Catégorie B	2 050 €			3 630 €			2 038 €			1 940 €		
Catégorie C	1 540 €			1 339 €			2 195 €			1 487 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 46,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,58%	1,42%	4,81%	3,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,66%	1,42%	8,80%	3,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,10%	1,58%	9,80%	5,43%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 51,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 32 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 11,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 75 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 63 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 436 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
48 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 983 €
Coût par jour de formation : 187 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

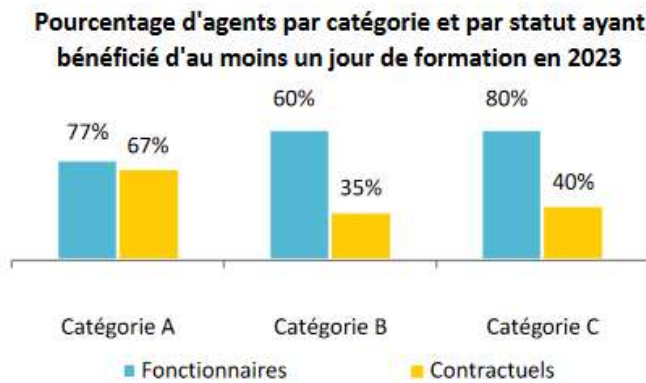
Total des dépenses : 20 591 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

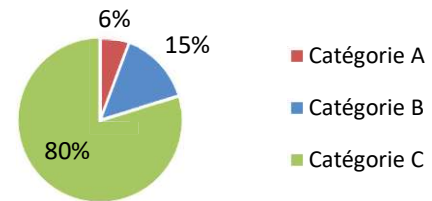
Formation

➔ En 2023, 59,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



➔ 336 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 78 112 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	24 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	9 564 €	4 337 €
Montant moyen par bénéficiaire	154 €	74 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

381 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
1 réunion de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2024

Version 1